

■ Prekäre Beschäftigung:	
Auf Kosten der Sozialversicherung	2
■ Außenwirtschaft:	
Das Problem chronischer Überschüsse	3
■ Gesundheitsschutz:	
Die neuen Formen der Arbeitsbelastung	4
■ Hartz IV: Aktive Arbeitslose	6
■ Arbeitswelt: Ständig auf Achse	7
■ TrendTableau	8

GESUNDHEIT

Ärzte-Stress gefährdet Patienten

Ärzte im Krankenhaus stehen unter so großem Druck, dass mitunter die Versorgung der Patienten leidet.

Über 40 Prozent der chirurgisch tätigen Krankenhausärzte sagen: Die Überarbeitung der Ärzte beeinträchtigt die Qualität der Patientenversorgung. Das geht aus einer Umfrage im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung unter 1.300 Ärzten in knapp 500 Krankenhäusern hervor.* Die Aussagen sind repräsentativ für alle Ärzte auf chirurgischen und gynäkologischen Stationen deutscher Krankenhäuser mit mindestens 100 Betten. Der Studie zufolge

- ▶ sind 44 Prozent der Meinung, dass die Qualität der Patientenversorgung durch überarbeitete Ärzte beeinträchtigt wird. Zwei Drittel sagen, der Zeitdruck, unter dem sie stehen, verschlechtere die Versorgung der Kranken;
- ▶ sehen sich 22 Prozent mit hohen Anforderungen bei gleichzeitig geringen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen konfrontiert;
- ▶ denkt ein Fünftel der befragten Ärzte mehrmals im Monat darüber nach, den Beruf aufzugeben. Jeder Dritte spielt mit dem Gedanken, wegen der hiesigen Arbeitsbedingungen ins Ausland zu gehen.

Der Vergleich mit Studien zur psycho-sozialen Arbeitsbelastung der gesamten Erwerbsbevölkerung oder Untersuchungen zur Situationen von Ärzten in anderen Ländern zeigt: Chirurgisch tätige Krankenhausärzte in Deutschland sind überdurchschnittlich beansprucht. Besonders hoch belastet sind Assistenzärzte.

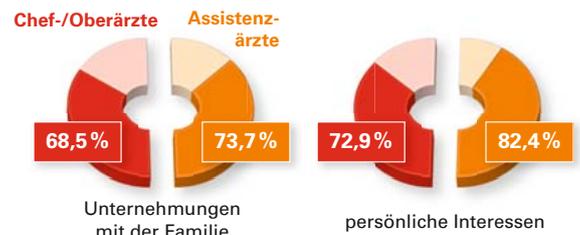
Die Autoren der Studie ziehen den Schluss, dass eine bessere medizinische Versorgung „an eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Krankenhaus gebunden ist“. Stressprävention, Weiterentwicklung der betrieblichen Gesundheitsförderung, bessere Arbeitsorganisation – etwa in Form verträglicherer Arbeitszeitmodelle – und eine Entlastung von Dokumentations- und Verwaltungsaufgaben könnten den Arbeitsalltag der Ärzte erleichtern. Aber es geht dabei nicht nur um die Ärzte: „Einschlägige Studien weisen darauf hin, dass Krankenschwestern und -pfleger unter ähnlichen Belastungen leiden“, betont Professor Olaf von dem Knesebeck, einer der Autoren.

Die problematischen Arbeitsbedingungen seien nicht zuletzt eine Folge der „Ökonomisierung des Krankenhauswesens“, sagt WSI-Forscher Thorsten Schulten, der sich intensiv mit der fortschreitenden Privatisierung deutscher Spitäler beschäftigt hat.* Seit Anfang der 1990er-Jahre hat sich der

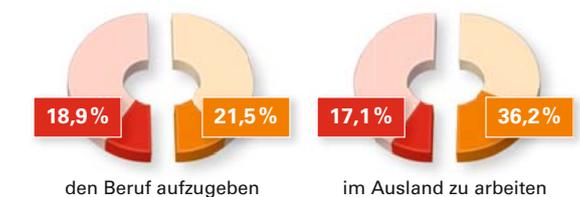
Ärzte: Chronisch überarbeitet

Chirurgisch tätige Krankenhausärzte sagen:

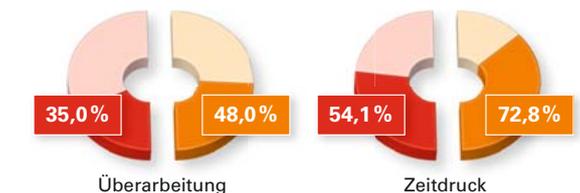
■ **Durch berufliche Beanspruchung bin ich zu müde für ...**



■ **Ich habe zuletzt öfter* daran gedacht ...**



■ **Die Qualität der Patientenversorgung war manchmal oder oft beeinträchtigt infolge von ...**



* „In den letzten 12 Monaten einige Male im Monat oder häufiger“;
Umfrage unter 1.311 Ärzten in 489 Krankenhäusern 2008
Quelle: von dem Knesebeck u.a. 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Anteil von privaten Kliniken von 15 auf 27 Prozent nahezu verdoppelt. Im gleichen Zeitraum ist die Beschäftigung in Krankenhäusern um gut neun Prozent zurückgegangen – trotz gestiegener Patientenzahlen. ◀

* Quelle: Olaf von dem Knesebeck u.a.: Psychosoziale Arbeitsbelastungen bei chirurgisch tätigen Krankenhausärzten, in: Deutsches Ärzteblatt 14/2010; Nils Böhlke u.a.: Privatisierung von Krankenhäusern, VSA-Verlag 2009
Download unter www.boecklerimpuls.de

Auf Kosten der Sozialversicherung

Der Gesetzgeber hat während des vergangenen Jahrzehnts den Arbeitsmarkt dereguliert, um mehr Menschen in Arbeit zu bringen. Damit höhlt er jedoch die sozialen Sicherungssysteme aus.

Ein Großteil der Arbeitsmarktreformen des vergangenen Jahrzehnts hatte eine entscheidende Nebenwirkung – sei es die Einführung von Minijobs oder die Erleichterung von Leiharbeit: Immer mehr Beschäftigte können von ihrer Arbeit nicht leben, benötigen also staatliche Hilfen. Auch die Rente wird in Zukunft für viele nicht mehr reichen – weil sie im Laufe ihres Berufslebens nicht genug in die Rentenkasse einzahlen können. Das Sozialversicherungssystem stellt jedoch auf Arbeitsverhältnisse ab, die ein auskömmliches Einkommen und eine ausreichende Rente ermöglichen. Versuche, die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, müssen sich in diesen Rechtsrahmen einfügen, sonst drohen der Gesellschaft schwere Schäden. Zu diesem Ergebnis kommt Raimund Waltermann in einem Gutachten, das er kommende Woche auf dem Deutschen Juristentag vorstellt.* Der Jura-Professor an der Universität Bonn hat unter arbeits- und sozialrechtlicher Perspektive die Reformen am Arbeitsmarkt untersucht.

Besonders die „Agenda 2010“ der rot-grünen Bundesregierung förderte nach der Analyse Waltermanns einen wachsenden Niedriglohnsektor, breit gefächerte geringfügige Beschäftigung, mehr Leiharbeit und Solo-Selbstständigkeit. Die Löhne atypisch Beschäftigter – speziell in geringfügiger Beschäftigung und in der Leiharbeit – liegen im Schnitt deutlich unter den Entgelten eines so genannten Normalarbeitsverhältnisses, belegen Zahlen des Statistischen Bundesamtes. Fast die Hälfte bezieht demnach Bruttolöhne unterhalb der Niedriglohngrenze – mit zunehmender Tendenz.

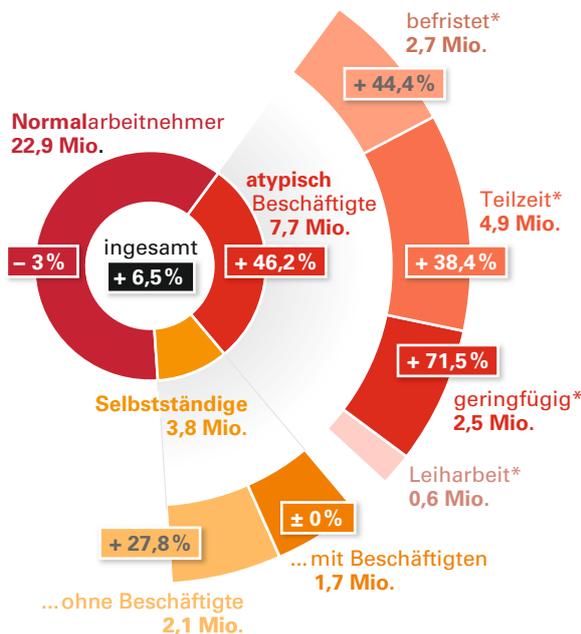
Auf diesen Feldern sieht der Jurist die größten Probleme:

Minijobs. Die beschäftigungspolitischen Ziele – Menschen in Arbeit bringen, die sonst keine hätten – werden nur selten erreicht. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen: Minijobs bauen meist keine Brücke in Richtung Vollzeitbeschäftigung. Umso schwerer wiegen die erheblichen Nachteile, mit denen der Boom der Mini-Beschäftigung erkaufte wurde, argumentiert der Jura-Professor: Mit geringfügig entlohnter Beschäftigung ist eine die Existenz sichernde Altersvorsorge nicht möglich. Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich bei Vertragsabschluss auf gerade das Gehalt, das eine Privilegierung bei den Sozialabgaben ermöglicht – der Arbeitnehmer zahlt nichts, der Arbeitgeber nur einen Pauschalbetrag. Eventuell wird das Entgelt dann noch mit steuerfinanzierten Transfers aufgestockt. Der Verlust, so Waltermann, „wird an die Sozialversicherung und an die Steuerzahler weiter geschoben“.

Leiharbeit. Die Löhne für Leiharbeit liegen zum Teil weit unter denen vergleichbarer Normalarbeitsverhältnisse. Einzelne Gewerkschaften seien zum Abschluss von Tarifverträgen bereit, die erheblich unter denen der Entleihbetriebe liegen, so Waltermann. Daneben berge eine zunehmende Arbeitnehmerüberlassung durch konzerninterne Verleihfirmen die Gefahr der Verdrängung regulärer Arbeitsverhältnisse.

Kritischer Anstieg

Anzahl der Erwerbstätigen 2008 im Vergleich zum Jahr 1998



*Mehrfachnennung möglich, keine Leiharbeit 1998
Quelle: Statistisches Bundesamt 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Niedriglöhne. Auch viele Normalarbeitsverhältnisse sichern inzwischen nicht mehr die Existenz. Der Jurist spricht sich deshalb für einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn aus, der flächendeckend eine Untergrenze bildet. Denn damit ließe sich dem Umstand entgegenwirken, dass die Vertragsparteien die Transferleistung mit Auswirkung auf den Bruttolohn bei Vertragsschluss gleich mit einkalkulieren – implizit ein Kombilohnmodell. Mit der steuerfinanzierten Aufstockung in dem von arbeitsrechtlichen Einschränkungen befreiten Niedriglohnbereich verstarke der Gesetzgeber auch die Erosion der versicherungspflichtigen Beschäftigung, so Waltermann.

Neue Selbstständigkeit. Solo-Selbstständige sollten kurzfristig in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden, empfiehlt der Jura-Professor. Und zwar mindestens so lange, bis die Versicherten Rentenanwartschaften oberhalb des Niveaus der Grundsicherung erlangt haben. Nur Selbstständigkeit, die sich für die Selbstständigen rechnet, bleibe am Ende ohne nachteilige Folgen auch für die Gesellschaft.

Das heutige Privat- und Sozialrecht setzen auf die Leistungskraft der Erwerbstätigen, nicht auf den Versorgungsstaat, fasst Waltermann seine Analyse zusammen. Dem liefen die arbeits- und sozialrechtlichen Reformen der vergangenen Dekade zuwider: Zwar könne es dem Einzelnen durchaus helfen, überhaupt einen Job zu finden – auch wenn dieser schlecht bezahlt ist. „Als Modell wäre eine solche Lösung jedoch nicht geeignet, weil arbeitslose Armut durch arbeitende Armut („working poor“) ersetzt würde.“ Dass Arbeit einen auskömmlichen Ertrag hat und in vernünftig abgesicherten Verhältnissen erfolgt, sei in Demokratien unerlässlich. ◀

* Quelle: Raimund Waltermann: Abschied vom Normalarbeitsverhältnis?, in: Neue Juristische Wochenschrift, Beilage zu Heft 22/2010
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Das Problem chronischer Überschüsse

Die deutsche Wirtschaft scheint die Finanz- und Wirtschaftskrise gut überstanden zu haben. Doch mit der erneuten Konzentration auf den Export schadet Deutschland ganz Europa – und sich selbst.

Deutschlands Ausfuhren ziehen wieder an – zuletzt um fast 30 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Dank der Exporte wuchs die Wirtschaft insgesamt in den Monaten April bis Juni gemessen am Vorquartal um 2,2 Prozent. Sollte Deutschland sich jedoch auch nach der Krise erneut fast ausschließlich auf den Export als Wachstumstreiber stützen, hätte das verheerende Folgen. Denn dann würden die großen Ungleichgewichte zwischen den Staaten der Europäischen Währungsunion weiter bestehen – eine wesentliche Ursache der Finanzkrise. Darauf weist eine aktuelle Studie des IMK hin.*

Ausgeprägte Ungleichgewichte in den Leistungsbilanzen sind auf Dauer gefährlich, weil sie nur durch eine hohe Verschuldung möglich sind. Die Leistungsbilanz besteht vor allem aus der Handelsbilanz, also der Gegenüberstellung von Exporten und Importen. Importiert eine Volkswirtschaft mehr als sie exportiert, muss sie Schulden machen. Leistungsbilanzdefizite bedeuten also Schulden des Staates oder des Privatsektors im Ausland.

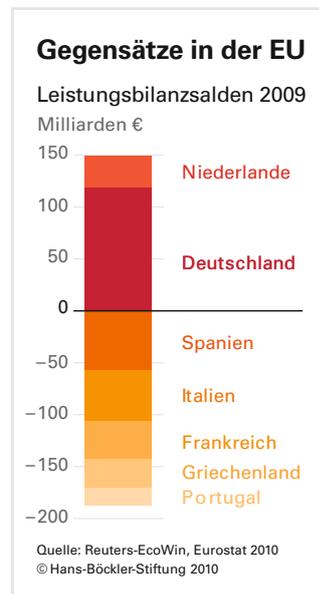
Vor der Wirtschaftskrise hatte der spanische Staat seine Schulden abgebaut, die Schulden des spanischen Privatsektors stiegen aber stark. Denn die spanische Privatwirtschaft hatte mehr importiert als exportiert, das Defizit des Privatsektors lag im Jahr 2007 bei zwölf Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Umgekehrt gab ein Land mit einem Leistungsbilanzüberschuss – beispielsweise Deutschland mit acht Prozent – in diesem Ausmaß Kredite ans Ausland.

Die Schuldenkrise als Folge der Ungleichgewichte. Alle Überschüsse und -defizite zwischen den Ländern der Welt ergeben in der Summe den Wert Null. Das bedeutet: Deutschlands Exporterfolge – den Überschüssen in der Leistungsbilanz – stehen ebenso große Defizite anderer Länder gegenüber. Haben Staaten ein Leistungsbilanzdefizit, haben andere ihnen dieses über Kredite ermöglicht. Die Schulden der Defizitländer sind damit das Vermögen der Überschussländer.

Eine stetig steigende Verschuldung im Ausland führt dazu, dass die Zahlungsfähigkeit eines Landes fragwürdig wird – wie jüngst das Beispiel Griechenlands eindrücklich zeigte. Mit den Leistungsbilanzdefiziten und -überschüssen steigt die Gefahr einer Schuldenkrise. Können die Kredite nicht zurückgezahlt werden, trifft das auch die Gläubigerländer wie etwa Deutschland.

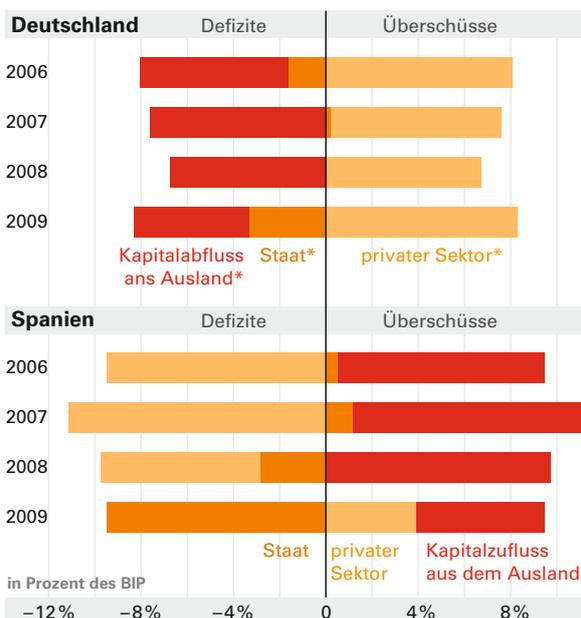
Deutschland in der Verantwortung. Das IMK sieht vor allem Deutschland angesichts seiner Größe und der Höhe der Leistungsbilanzüberschüsse in dreistelliger Milliardenhöhe in der Pflicht, seine Überschüsse abzubauen – und zwar, indem die Binnenwirtschaft und damit die Importe gekräftigt werden. „Daher wären Lohnsteigerungen wünschenswert, die den Verteilungsspielraum ausschöpfen und so den privaten Konsum stärken“, erklären die Ökonomen. Damit das tatsächlich geschieht, sollte laut IMK der Staat die nötigen Rahmenbedingungen schaffen: Die Einführung eines gesetzlichen, branchenübergreifenden Mindestlohnes würde das Ausfransen der Löhne nach unten begrenzen. Das würde zu höheren Einkommen von Haushalten mit hoher Konsumneigung und damit zu einer Stärkung der Binnennachfrage führen.

Europäische Länder mit in der Vergangenheit großen Leistungsbilanzdefiziten hingegen – also Spanien, Griechenland oder Portugal – sollten jetzt Schulden abbauen und ihre Wettbewerbsfähigkeit verbessern, so das IMK. In diesen Ländern ist nicht nur der Staat hoch verschuldet. Auch private Haushalte und Unternehmen haben viel Geld im Ausland geliehen. „Daraus folgt, dass außer dem Staat auch der Privatsektor in den kommenden Jahren mehr sparen muss“, schreiben die Forscher. Investitionen dürften unterbleiben und Lohnzuwächse gering ausfallen. All dies belastet die Nachfrage – auch nach deutschen Produkten. Ein weiterer Grund für Deutschland, die Binnennachfrage zu fördern. ◀



Verschobene Bilanzpositionen

So viel haben Staat und Private gespart oder sich verschuldet – und darum haben diese Länder so viel Kapital ins Ausland verliehen oder von dort geliehen:



* Haushaltssaldo, Saldo des privaten Sektors, des Auslands; Quelle: Statistisches Bundesamt, Spanische Nationalbank; Berechnungen Tober 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

* Quelle: Heike Joebgies, Fabian Lindner, Torsten Niechoj:
Mit dem Export aus der Krise? Deutschland im Euroraumvergleich,
IMK Report Nr. 53 August 2010
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Die neuen Formen der Arbeitsbelastung

Widersprüchliche Vorgaben und gezielte Überforderung setzen viele Angestellte unter Stress. Der klassische Arbeitsschutz hat keine wirksamen Mittel gegen psychische Belastungen – ein neues betriebliches Gesundheitsmanagement ist nötig.

Obwohl der Krankenstand insgesamt zurückgegangen ist, nahmen die Fehlzeiten wegen seelischer Krankheiten seit 1998 deutlich zu. Nach Angaben der AOK fielen 2008 gut 60 Prozent mehr Arbeitstage wegen psychischer Erkrankungen aus als zehn Jahre zuvor. Die Psyche ist zum wichtigsten Grund für einen Aufenthalt im Krankenhaus geworden: Seelische Gebrechen verursachen laut Barmer GEK 17 Prozent aller Kliniktage. 1990 waren es noch 8 Prozent.

Die Zunahme psychischer Nöte ist mit auf einen Wandel der Arbeitswelt zurückzuführen. Stress und das Gefühl der Überforderung verbreiten sich auch, weil die Unternehmen ihre Leistungs politik radikalisieren, sagen Forscher des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung in München.* Nick Kratzer, Wolfgang Menz und Wolfgang Dunkel haben untersucht, wie sich neue Organisations- und Steuerungsformen auf die Beschäftigten auswirken. In ihrer Bilanz des vom Bundesforschungsministerium geförderten Projektes „Partizipatives Gesundheitsmanagement“ machen sie deutlich, dass Zielvorgaben und ähnliche Instrumente der Leistungs politik die Beschäftigten erheblich belasten. Und sie skizzieren, wie ein neues betriebliche Gesundheitsmanagement darauf reagieren könnte.

Die Wissenschaftler sehen die Ursache der seelischen Lasten weniger in der gestiegenen Arbeitsintensität, sondern vor

allem in den veränderten Anforderungen. Für viele Dienstleistungs- und Büroberufe gelte: „Das Verhältnis von Aufwand und Ergebnis wird umgedreht: Am Anfang des Prozesses stehen definierte Ertrags- oder Marktziele, die dann kaskadenförmig über die einzelnen Organisationseinheiten runter gebrochen werden“. Die zur Verfügung stehenden Ressourcen spielen bei der Zielsetzung kaum mehr eine Rolle; die Beschäftigten müssen selbst sehen, wie sie die verlangten Ziele erreichen. Die Wissenschaftler sprechen von einem „grundlegenden Wandel in der Organisation und Steuerung von Arbeit“. Da sich viele Firmen in den vergangenen Jahren zudem fast pausenlos umstrukturiert haben, leiden die Beschäftigten unter Unsicherheit und der Angst, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein.

Das Gefühl, nicht gut genug zu sein. Im Fallbeispiel eines Finanzdienstlers sollen alle Vertriebsmitarbeiter – dazu gehören alle Beschäftigten mit Kundenkontakt – vorgegebene Ertragsziele eigenverantwortlich anstreben. Das kann zum Vorteil des Einzelnen sein, denn „es eröffnet Chancen auf Erfolgserlebnisse“, so die Forscher. In der Praxis wird es jedoch als „permanent wachsende Beanspruchung erlebt“, denn die Ziele sind stetig wachsend angelegt, und ob sie erreicht wurden, wird in sehr kurzen Zeitabständen überprüft. Viele Vertriebsmitarbeiter fragen sich, ob sie den ständig steigenden

Die Belastungsprofile der neuen Arbeitswelt

Die Forscher des ISF München haben 110 qualitative Interviews mit Beschäftigten in Dienstleistungs- und Angestelltenberufen geführt. Sie identifizieren sechs typische Belastungsformen.

1. Das Gefühl des ständigen Ungenügens

Die Unternehmen formulieren die Ziele dynamisch, die gewünschten Erträge werden jährlich größer. Für die Beschäftigten bedeutet das: Die Erfolge von gestern sind heute nur noch Ausgangspunkt für neue Steigerungen. Was gerade mit möglicherweise letzter Kraft erreicht wurde, darf kein Grund zur Zufriedenheit ein. In der Folge breitet sich unter den Beschäftigten ein Gefühl des ständigen Ungenügens aus, so die Studie. Stolz auf die eigene Leistung wird systematisch erschwert.

2. Widersprüche zwischen Zielen und Aufgaben

Viele Beschäftigte zeigen ein ausgeprägtes Berufsethos. Die vorgegebenen Ergebnisziele stehen oft im Widerspruch dazu – kurzfristige Ertragssteigerung und

dauerhafte Kundenzufriedenheit sind selten vereinbar. Die Beschäftigten sind darum oft gezwungen, gegen ihre eigenen Ansprüche zu verstoßen. Weil sie aber zugleich die Markt- und Erfolgsorientierung der Firma teilen, befinden sich die Beschäftigten in einem inneren Konflikt.

3. Vorschriften konterkarieren die geforderte Eigeninitiative

Die neue Leistungs politik könnte den Beschäftigten im Prinzip mehr Autonomie verleihen – doch die Unternehmen schränken die Freiheits-Potenziale rasch wieder ein. So werden viele Tätigkeiten standardisiert, auch um das Controlling zu erleichtern.

4. Leistung und Erfolg entkoppeln sich Zielvorgaben haben das erklärte Ziel, Anreize zur Leistung zu setzen. Doch ob sich Anstrengungen und gute Leistung tatsächlich lohnen, ist fraglich. Viele Beschäftigte haben das Gefühl, ihre tatsächliche Arbeitsleistung finde keine Anerkennung. Variable Vergütungsanteile bemessen sich nicht nach Leistung, son-

dern allein nach Erfolg. Zunehmend mehr Beschäftigte werden nach Umsatz und Renditen vergütet.

5. Leistung garantiert keine Beschäftigungssicherheit

Auch erfolgreiche Abteilungen und Betriebe werden erfahrungsgemäß geschlossen, verlagert oder verkauft. Gute Leistungen sichern demnach nicht zwingend den Arbeitsplatz. Wo Beschäftigte trotz guter Zahlen Personalabbau erlebt haben, ist das Vertrauen zum Arbeitgeber beschädigt.

6. Ein ständiger Ausnahmezustand

Bei auf Dauer angelegten Reorganisationsprozessen wird der Ausnahmezustand zur Regel. Obwohl das Unternehmen permanent umgebaut wird, muss die Arbeit geleistet werden. Zielvorgaben gehen üblicherweise von einer fiktiven Normalität aus: Sie berücksichtigen selten die regionalen Besonderheiten oder Eigenheiten der Kunden, sie vernachlässigen geschwundene Ressourcen und blenden eine gesamtwirtschaftliche Krise aus.

Vorgaben weiterhin gerecht werden können, etliche denken, schon jetzt an den Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit angelangt zu sein. Mangelnde Flexibilität des Arbeitgebers erhöht zudem den Leistungsdruck: Wird ein Beschäftigter krank,

Aufmerksam oft erst auf Druck

Die Unternehmensleitung befasst sich mit psychosozialen Risiken der Belegschaft,* ...



*Angaben von Managementvertretern; Quelle: WSI Mitteilungen 7/2010

dann ändert sich das Ertragsziel der Abteilung nicht. Intensives Controlling soll zum Erfolg anspornen – tatsächlich reduziert es aber die Zeit, sich der eigentlichen Arbeit zu widmen, weil es umfangreiche Dokumentationspflichten verlangt. Die Vertriebskräfte des Finanzdienstlers wollen die Kunden zwar zufrieden stellen, können aber auf deren Wünsche kaum eingehen, weil sie die Zielvorgaben im Nacken haben. Trotzdem beschweren sich die Beschäftigten darüber nur sehr selten beim Arbeitgeber, denn sie sehen „die steigenden Leistungsanforderungen keineswegs als Ergebnis spezifischer Intensivierungsstrategie, sondern vielmehr als Ausdruck unhintergebar ökonomischer Zwänge“, so die Studie.

Unsicherheit durch permanente Veränderung. Für viele Beschäftigte gehören „langjährige und tief greifende Umbauten im Unternehmen ohne Aussicht auf ein gutes Ende“ zum Arbeitsalltag, schreiben die Autoren. In einer untersuchten IT-Abteilung gab es 2001 eine Entlassungswelle, die mit der bisherigen Firmenkultur brach. Die verkleinerte Belegschaft musste nun die gleichen Aufgaben bewältigen. Seitdem wird der Betrieb permanent umstrukturiert, so „dass keine Zeit mehr bleibt, so etwas wie einen eingeschwungenen Zustand zu erreichen“. Die Beschäftigten sind überfordert und enttäuscht, weil sie spüren: Ihre Arbeitsplätze sind nicht sicher, egal wie gut sie arbeiten. Die ISF-Forscher berichten von inneren Kündigungen, Erschöpfung und Zukunftsängsten: „Die Beschäftigten strengen sich auf der einen Seite an, um die aktuelle Arbeit befriedigend zu gestalten; zugleich müssten sie eigentlich auch darauf achten, ihre Arbeitskraft nicht zu verschleißen, um im Falle der Entlassung fit in den Arbeitsmarkt gehen zu können.“

Gesundheit in eigener Verantwortung? Die Beschäftigten in den Untersuchungsbetrieben geben an, dass ihre Arbeit Stress erzeugt. Daraus folgern sie „aber nicht, dass es primär der Betrieb ist, der für die Gesundheit seiner Mitarbeiter verantwortlich ist und deren Arbeitsbedingungen entsprechend zu gestalten hätte“. In den Belegschaften herrscht vielmehr die Auffassung vor: Der eine hält dem Stress stand, der andere nicht. „Sich gesund, fit und leistungsfähig zu halten wird

immer mehr zur Aufgabe individueller Selbstsorge der Beschäftigten“, so die Wissenschaftler. Angebote der Betriebe wie etwa Stress-Seminare werden nur selten angenommen – die Beschäftigten wollen keine Zweifel an ihrer Leistungsfähigkeit aufkommen lassen. Einzelne Beschäftigte nehmen stattdessen an privaten Verhaltenstherapien teil, um ihre Leistungsfähigkeit zu steigern. Andere verzichten auf berufliches Vorankommen und reduzieren enttäuscht ihr Engagement.

Am häufigsten aber reagieren Beschäftigte auf den Leistungsdruck, in dem sie ihre eigene Gesundheit gefährden, berichten die Wissenschaftler. Sie arbeiten länger, machen kaum Pausen. Etliche Befragte berichten von Burn-Out-Syndromen aus dem Kollegenkreis. Man registriert Erkrankungen sehr aufmerksam und wertet sie als Alarmzeichen – ohne jedoch daraus eine Konsequenz abzuleiten. „Kehren die Erkrankten zurück an ihren Arbeitsplatz, verlieren sie die Privilegien der Krankenrolle und sollen wieder leistungsfähig sein“, schreiben die Forscher.

Ein neues Gesundheitsmanagement. Die Wissenschaftler sehen in den Unternehmen einen erheblichen Nachholbedarf bei der Prävention psychischer Belastungen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement der Unternehmen erschöpft sich meist im klassischen Arbeitsschutz, der körperliche Krankheiten verhindern soll. Auf die in Dienstleistungsbranchen weit stärker verbreiteten seelischen Lasten gibt es kaum Antworten. Kratzer, Menz und Dunkel nennen drei Punkte, die ein neues Gesundheitsmanagement berücksichtigen sollte.

► Öffentlichkeit schaffen

Die meisten Beschäftigten halten es für ihr persönliches Problem, wenn sie sich dem Leistungsdruck nicht gewachsen fühlen – selbst wenn sie offenkundig überzogenen Ansprüchen ausgesetzt sind. Diese Individualisierung müsste ein wirksames Gesundheitsmanagement überwinden, so die Experten. Es sollte die Widersprüche zwischen übertriebenen Erfolgszielen und der Gesundheit der Belegschaft offen legen. Die nötige Firmen-Öffentlichkeit dafür können Betriebsräte schaffen.

► Führungskräfte verstehen

Ob und wie sehr Beschäftigte die Arbeit als Belastung empfinden, hängt auch vom Verhalten der jeweiligen Führungskräfte ab. Die Wissenschaftler geben dabei zu bedenken: Die Führungskräfte reichen in der Regel die von der Firmenspitze festgelegten Ziele weiter, ohne selbst ein Mittel zu haben, um den Leistungsdruck ihrer Mitarbeiter zu mindern. Darum sollte auch die Belastungssituation der Führungskräfte zum Thema des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden, rät das ISF.

► Mitsprache bei der Leistungs politik

Damit betrieblicher Gesundheitsschutz wirken kann, muss er systematisch mit der Leistungssteuerung verbunden sein, schreiben die Forscher. Betriebsräte benötigen Kenntnisse der neuen leistungspolitischen Verfahren. Das kann sie in die Lage versetzen, früh auf etwaige Überforderungen aufmerksam machen. „Leistungs politik muss sich zentral an Kriterien von Gesundheit und Wohlbefinden orientieren“, schließt die Studie. Nur dann sei betriebliche Gesundheits politik mehr als ein Reparaturbetrieb. ◀

* Quelle: Wolfgang Dunkel, Nick Kratzer, Wolfgang Menz: Permanentes Ungenügen und Veränderung in Permanenz – Belastungen durch neue Steuerungsformen, in: WSI Mitteilungen 7/2010
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Aktive Arbeitslose

Die meisten Arbeitslosengeld-II-Bezieher sind keineswegs untätig. Sie haben einen kleinen Job, sind in Aus- und Weiterbildung oder kümmern sich um Kinder oder Pflegebedürftige – und suchen nebenbei Arbeit. Oft mit geringen Ansprüchen und geringem Erfolg.

Wie viele Empfänger von Arbeitslosengeld II (ALG II) gehen „allgemein als sinnvoll empfundenen“ Beschäftigungen nach? Und wie steht es um ihre Arbeitsmotivation? Dem sind Wissenschaftler des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) nachgegangen. 2008 befragten die Forscher im Rahmen des Panels „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“ 4.400 Grundsicherungsbezieher im erwerbsfähigen Alter. Dabei fanden sie keine Anhaltspunkte dafür, dass eine nennenswerte Zahl von ALG-II-Beziehern in den Tag hinein lebt und sich nicht um Arbeit bemüht. Nach ihrer Hochrechnung gab es unter den 5,24 Millionen Erwerbsfähigen, die im März ALG II bekamen, lediglich 350.000, die nicht durch Job, Weiterbildung oder familiäre Pflichten in Anspruch genommen waren und sich in den letzten vier Wochen nicht aktiv um Arbeit bemüht hatten. Zu dieser Gruppe gehörten größtenteils Ältere mit gesundheitlichen Problemen.

Damit sind Arbeitslosengeld-II-Bezieher beschäftigt:

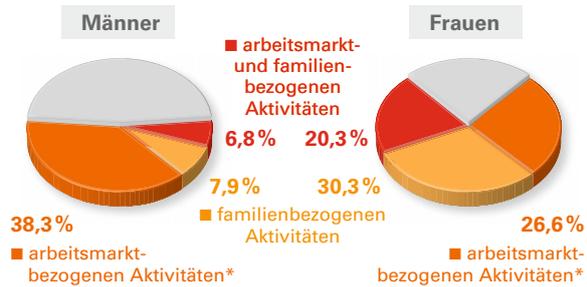
- ▶ Knapp 30 Prozent der ALG-II-Bezieher sind Aufstocker. Am häufigsten sind Minijobs, jeder zehnte Befragte arbeitete aber 20 Stunden in der Woche oder mehr;
- ▶ 10 Prozent absolvieren eine Berufsausbildung;
- ▶ 10 Prozent sind in Maßnahmen der Arbeitsagentur, oft in Ein-Euro-Jobs;
- ▶ 30 Prozent betreuen Kinder;
- ▶ 7 Prozent pflegen Angehörige.

Insgesamt gehen 66 Prozent wenigstens einer dieser familien- oder arbeitsmarktbezogenen Aktivitäten nach. Für 54 Prozent ist damit mindestens das Arbeitsvolumen eines Halbtagsjobs verbunden.

Einstellungen zur Arbeit: höhere Motivation und größere Konzessionsbereitschaft als andere Arbeitssuchende. 76 Prozent der ALG-II-Bezieher stimmten der Aussage zu : „Arbeit zu haben, ist das Wichtigste im Leben“ – bei anderen Arbeitssuchenden liegt die Zustimmung fünf Prozentpunkte niedriger. Einen Arbeitsweg von einer Stunde oder mehr wür-

Frauen besonders gefordert

Von ALG-II-Leistungsempfängern beschäftigen sich alltäglich mit...



*Erwerbsarbeit, Ausbildung, Maßnahmen der Agentur, ohne Bewerbungsaktivitäten
Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

den 63 Prozent der ALG-II-Empfänger hinnehmen, aber nur 46 Prozent der übrigen Personen auf Jobsuche. Eine Arbeit, deren Anforderungen unter der eigenen Qualifikation liegen, oder ungünstige Arbeitszeiten würden ebenfalls deutlich häufiger Arbeitslose mit ALG II annehmen.

Arbeitssuche: Die Mehrheit war in den letzten vier Wochen aktiv. Nach den Vorgaben der Arbeitsagentur waren etwa drei der damals gut fünf Millionen ALG-II-Empfänger verpflichtet, sich um Arbeit zu bemühen – ein Fünftel derer, die nicht mussten, suchte jedoch trotzdem. Knapp zwei Drittel der zur Suche Verpflichteten haben in den vier Wochen vor der Befragung auf Stellenanzeigen geantwortet, bei Betrieben nach Arbeit gefragt oder Initiativbewerbungen geschrieben. Mit mäßigem Erfolg: Nur ein gutes Viertel hatte im Vormonat ein oder mehr Vorstellungsgespräche.

Rund eine Million Arbeitslose war zwar zur Arbeitssuche verpflichtet, hatte aber in den letzten vier Wochen nichts unternommen. Ein Viertel davon geht anderen Aktivitäten im Umfang von wenigstens 35 Wochenstunden nach. Meist einem Vollzeitjob oder einer Kombination aus Halbtagsstelle und Kinderbetreuung. „Für sie ist die Arbeitsmarktintegration bereits in dem Umfang erreicht, der möglich ist“, so das IAB. Daher drängten die Arbeitsvermittler die Betroffenen nur selten, sich eine besser bezahlte Stelle zu suchen, um den Leistungsbezug zu beenden. Bei den übrigen Personen, die in letzter Zeit nicht auf Jobsuche waren, dominieren laut IAB gesundheitliche Gründe und Entmutigung nach langer, erfolgloser Suche. „Nur eine sehr kleine Minderheit nennt Gründe, die als direkte Hinweise auf eine fehlende Arbeitsmotivation gedeutet werden können“, so das IAB.

Das ALG II ist „nicht nur eine Leistung für Langzeitarbeitslose, sondern auch eine soziale Sicherung für Erwerbstätige und Familien mit schwachem Einkommen“, so das Fazit der Studie. Das Ziel einer besseren Erwerbsintegration sei für die „ganz überwiegende Zahl“ der Betroffenen nicht durch eine noch „härtere Gangart“, sondern allenfalls durch ein individuelles Eingehen auf die Situation der Betroffenen zu erreichen. ◀

Hartz-IV-Empfänger: Alles andere als untätig



Mehrfachnennungen; Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

* Quelle: Jonas Beste u.a.: ALG-II-Bezug ist nur selten ein Ruhekissen, IAB-Kurzbericht 15/2010
Download unter www.boecklerimpuls.de

Ständig auf Achse

Einst waren Dienstreisen ein Privileg von Führungskräften und eine Domäne der Vertriebsmitarbeiter – inzwischen ist gut jeder fünfte Angestellte und Arbeiter beruflich unterwegs. Die mobilen Beschäftigten leiden zunehmend unter Zeitmangel und Stress.

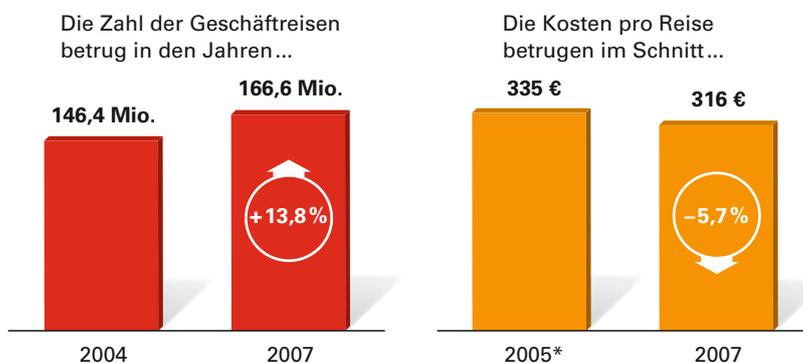
Rechnungsprüfer halten sich wochenweise in anderen Unternehmen auf, IT-Experten schauen regelmäßig beim Kunden vorbei, PR-Berater stellen ihre Konzepte mal in Nord-, mal Süddeutschland vor: Insgesamt werden in Deutschland jährlich etwa 166 Millionen Geschäftsreisen unternommen. Jeder fünfte Beschäftigte ist inzwischen gelegentlich oder häufig beruflich unterwegs – und die Quote der mobilen Beschäftigten wird sich in den kommenden Jahren noch weiter erhöhen, prognostizieren Sven Kesselring und Gerlinde Vogl von der TU München.* Weil zunehmend größere Teile der Belegschaften reisen, bekommt das Thema „Mobile Arbeit“ eine immer wichtigere Rolle für Betriebsräte und den betrieblichen Gesundheitsschutz. Die Soziologen haben 68 Experten, Betriebsräte und viel reisende Beschäftigte interviewt, um die Folgen der Mobilisierung von Arbeit beschreiben und analysieren zu können.

„Ein tief greifender Strukturwandel der Arbeit“ habe sich vollzogen, schreiben die Wissenschaftler. Die Wertschöpfungsketten der Produkte und Dienstleistungen wurden in den vergangenen Jahrzehnten auf entfernte Standorte verteilt – und um die räumlich verstreuten Tätigkeiten zu organisieren, müssen mehr Beschäftigte reisen. Galt die Bereitschaft zur Mobilität lange als besondere Anforderung für das Führungspersonal oder für einzelne Tätigkeiten im Vertrieb oder von Montagekräften, so setzen Arbeitgeber diese Bereitschaft nun bei Stellen voraus, die als ortsgebunden galten. Selbst Facharbeiter werden vom Arbeitgeber ins Ausland geschickt, um Fabriken aufzubauen, Laborkräfte fahren zu Kunden, um den Vertrieb zu unterstützen.

Die Unternehmen drängen zusätzlich auf eine Verdichtung der mobilen Arbeit, berichten Kesselring und Vogl. Die Beschäftigten sollen unterwegs so effizient arbeiten wie am Unternehmenssitz. Um das einhalten zu können, müssen Beschäftigte den Aufenthalt in der Bahnhofshalle oder am Flughafen zur Arbeit nutzen. Zugleich büßen Dienstreisen an Komfort ein. Nach dem Konjunkturunbruch kündigten etliche Firmen eine Senkung der Reiseeats an, ohne das Reisevolumen einzuschränken. Dienstreisen werden wegen der günstigen Flugkosten aufs Wochenende gelegt oder das Unternehmen bucht zeitraubende Umwege. Beschäftigte müssen statt in der Innenstadt in einem schmucklosen Hotel im Industriegebiet übernachten oder noch am gleichen Tag nach Hause fahren. Ein Techniker erklärt: „Wenn ich mehrere Tage unterwegs bin und man dazwischen ein bisschen Luft hat, dann macht es noch Spaß. Aber wenn die Termine so dicht sind, dass ich in zwei Tagen möglichst drei Standorte besuchen kann, dann ist es nur Stress.“

Steigende Belastungen, zu wenig Zeit für Familie und Freunde, nicht genug Kontakt zu Kollegen und unzureichende Informationen über das Betriebsgeschehen – über all diese Probleme klagen die mobilen Arbeiter und Angestellten. Dienstreisen erschweren es, regelmäßig Kontakte zu pflegen, sie tragen zur gesellschaftlichen Desintegration bei, schreiben Kesselring und Vogl. Viel reisende Beschäftigte haben Studien zufolge ein höheres Burn-Out-Risiko als ihre sesshaften Kollegen. Trotz dieser offensichtlichen Nachteile beschreiben die Befragten aber Mobilität und Dienstreisen noch immer

Öfter beruflich unterwegs



„als Quelle von Autonomie, Selbstverantwortung und sozialer Anerkennung“ⁱ. Die Dienstreise ist kein Privileg mehr, sie wird jedoch weiterhin so wahrgenommen. Die Beschäftigten wollen dem gerecht werden, sie achten darauf, ihre Reisen effektiv und effizient zu nutzen. Die Forscher beobachten eine „massive Selbstrationalisierung der Beschäftigten“.

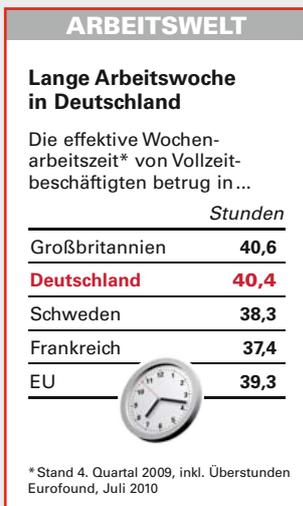
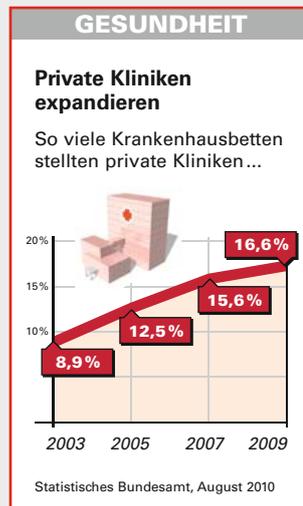
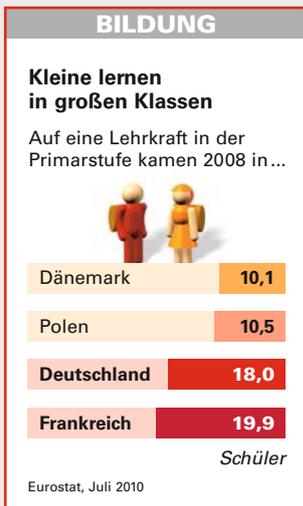
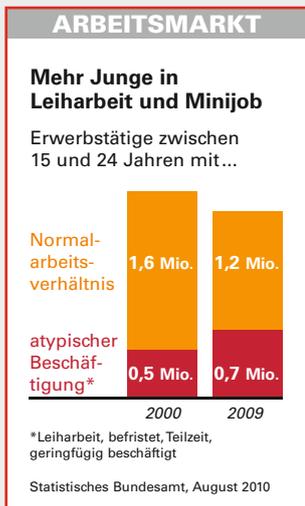
Vielen Belegschaften seien die sozialen Kosten mobiler Arbeit nicht ausreichend klar, sagen die Studienautoren. Um mehr Aufmerksamkeit für diese Probleme zu schaffen, regen sie Bildungsangebote an. Zudem solle sich der betriebliche Gesundheitsschutz verstärkt der Regulierung widmen. Die Frage, wie jemand reist, ist in den Unternehmen nach wie vor eine Frage von sozialem Status; gesundheitliche Erfordernisse spielen hingegen so gut wie keine Rolle. Die Wissenschaftler schlagen vor, die mobilen Kollegen verstärkt in die Betriebsratsarbeit einzubeziehen. „Mobile Arbeiter sind individualisierte Arbeiter“, so die Studie, diese Vereinzelung sollte aufgebrochen werden. Es sei nötig, auch die Gestaltungs- und Verhandlungsmacht derer zu stärken, die nicht ständig am Firmensitz tätig sind. Denn längst ist mobiles Arbeiten kein Randphänomen mehr. ◀

* Quelle: Sven Kesselring, Gerlinde Vogl: Betriebliche Mobilitätsregime. Die sozialen Kosten mobiler Arbeit, edition sigma, Band 117, Berlin 2010
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung
 Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11/7778-0
Verantwortlicher Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Jäger (V.i.S.d.P.)
Chefredaktion: Karin Rahn; **Redaktion:** Rainer Jung, Annegret Loges, Uwe Schmidt, Ernst Schulte-Holtey, Philipp Wolter
 E-Mail redaktion-impuls@boeckler.de; Telefon 02 11/77 78-286,
 Fax 02 11/7778-207; **Druck und Versand:** Setzkasten GmbH,
 Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf

Weiter im Netz: Alle Grafiken zum Download (Nachdruck frei bei Angabe der Quelle), weitergehende Informationen, Links und Quellenangaben unter www.boecklerimpuls.de

TrendTableau



► **EINKOMMEN:** Knapp 15 Prozent aller Menschen in Deutschland sind von Armut bedroht. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes können gut 12 Millionen Bürger nicht über 60 Prozent des mittleren Einkommens verfügen. Am stärksten gefährdet sind Arbeitslose und Alleinerziehende. Bei den Erwerbslosen beträgt die Quote der Armutsgefährdeten 54 Pro-

zent, in Haushalten mit Alleinerziehenden leben bundesweit 40 Prozent unter der Armutsschwelle. Das Armutsrisiko dieser Gruppen ist in Ostdeutschland besonders hoch. In Sachsen-Anhalt sind 70 Prozent der Erwerbslosen von Armut bedroht, in Bayern lediglich etwa 40 Prozent.

Quelle: Statistisches Bundesamt, August 2010

► **GENDER:** Männliche Bundestagsabgeordnete üben häufiger Nebentätigkeiten aus als weibliche. Dies zeigt eine Analyse des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB). Ein männlicher Abgeordneter geht im Schnitt 4,37 Nebentätigkeiten nach. Volksvertreterinnen kommen dagegen im Schnitt nur auf 3,37 Nebentätigkeiten. Für Männer gilt: Abgeordnete mit Kindern haben

überdurchschnittlich viele Nebentätigkeiten. Bei den Frauen ist es hingegen umgekehrt: Haben sie Kinder, nehmen sie weniger Nebenaufgaben wahr. Das entspricht einem bekannten Muster, schreiben die Forscher: Mütter mit Kindern sind beruflich weniger unterwegs als solche ohne. Bei Männern spielt die Zahl der Kinder keine Rolle.

Quelle: WZB, September 2010